Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1826

Vragen van de leden **Straus** en **Anne Mulder** (beiden VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *de gevolgen van de nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) voor het onderwijs* (ingezonden 16 december 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ontvangen 3 april 2015). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 1086.

Vraag 1
Bent u bekend met de problemen die de PO- en VO- raad signaleert rond de nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz)?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Bent u het met de conclusie van hen eens dat de nieuwe verplichting om na drie flexibele contracten een werknemer in vaste dienst te nemen zou kunnen leiden tot grote problemen rond het (tijdelijk) vervangen van leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs? Zo ja, hoe gaat u dit probleem oplossen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2
Nee ik verwacht niet dat dit tot grote problemen zal leiden. De maatregelen in de Wet werk en zekerheid (Wwz) – als uitvloeisel van het sociaal akkoord – bewerkstelligen een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt en verkleinen het gat in bescherming tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd. Zo wordt de doorstroom naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bevorderd. Leerkrachten in het primair en voortgezet bijzonder onderwijs vallen ook onder deze wet. Ook invalkrachten in het onderwijs hebben behoefte aan zekerheid als het gaat om werk en inkomen net als invalkrachten in andere sectoren. Voor hen moet dus ook gelden dat na zes contracten of na vier jaar

[1] http://www.poraad.nl/content/zorgt-nieuwe-wet-werk-en-zekerheid-voor-klassen-zonder-leraar-po-raad-luidt-noodklok

ah-tk-20142015-1826
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2015

(de ketenbepaling maakt het mogelijk deze afwijking bij cao af te spreken) uitzicht zal bestaan op een vast contract. Er blijven voldoende mogelijkheden om flexibiliteit te organiseren.

- Via interne flexibiliteit, door gebruik te maken van de eigen parttime docenten of die van een andere school;
- Via vervangingspools, waarmee zekerheid en flexibiliteit kunnen worden gecombineerd. Veel scholen in het primair onderwijs hebben zo al flexibiliteit georganiseerd.

In de Wwz zijn ook bepalingen opgenomen die meer flexibiliteit mogelijk maken:

- De afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling bij cao van zes contracten in vier jaar. Dit is mogelijk als het werken met tijdelijke contracten gegeven de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering noodzakelijk is;
- Gebruik oproepcontracten. Volgens de Wwz kan de loondoorbetalingverplichting (net als nu) kan worden uitgesloten voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Daarna is uitsluiting van de loondoorbetalingverplichting nog mogelijk voor bij cao te bepalen functies, indien de werkzaamheden in die functies incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Dit is bijvoorbeeld voor het verrichten van piekwerkzaamheden en voor vervanging in het geval van ziekte. Dit kan binnen het PO goed werken;
- Gebruik van min/max contracten, waarin de minimale en maximale omvang aan ziekteverzuim per bijvoorbeeld maand of jaar het uitgangspunt voor het contract is, zodat alle benodigde vervanging kan worden ingevuld.

Vraag 3
Bent u bekend met het feit dat invalleerkrachten vaak kort, één tot enkele dagen per keer, worden ingezet? Deelt u de mening dat het voor de kwaliteit van het onderwijs juist belangrijk kan zijn dat een invalleerkracht meerdere malen bij eenzelfde school mee kan draaien, omdat deze de school, de werkwijze van de school en de leerlingen kent?

Antwoord 3
Dit doet zich voor bij onverwachte afwezigheid van de vaste leerkracht. Activiteiten als cursussen en buitengewoon verlof zijn immers structureel en daarmee planbaar. Bij onverwachte afwezigheid kan het zo zijn dat de invalleerkracht een tot enkele dagen wordt ingezet. Deze korte vervanging is naar mijn inschatting niet van invloed op de kwaliteit van het onderwijs. De afwijkingsmogelijkheden die ik heb genoemd in het antwoord op vraag 2 bieden voldoende mogelijkheden om deze situatie te voorkomen.

Vraag 4
Hoe gaat u er voor zorgen dat er straks genoeg invallers beschikbaar blijven als zij niet vaker dan drie maal kunnen worden ingezet per school? Bent u bang dat deze wet tot lege klassen kan leiden?

Antwoord 4
Nee, ik verwacht niet dat de Wwz tot lege klassen zal leiden. Het probleem kan alleen bestaan als sprake is van plotselinge onvoorzienbare afwezigheid van een leerkracht. Voor die situaties blijven er genoeg mogelijkheden over om vervangers in te zetten. Dit blijkt ook uit mijn antwoord op vraag 2.

Vraag 5
Welke oplossingen ziet u om lege klassen bij gebrek aan invalkrachten op piekmomenten te voorkomen?

Antwoord 5
Zie hiervoor mijn antwoorden op de vragen 2 en 4.

Vraag 6
Kunt u aangeven waarom er bij de Wet flexibiliteit en zekerheid in 1999 een uitzondering is gemaakt op de zogenoemde ketenbepaling voor de situatie in het onderwijs, waardoor het mogelijk is om in een periode van drie jaar een ongelimiteerd aantal contracten mogelijk te maken? Wat waren de overwegingen destijds?

Antwoord 6
In artikel 7:668a, lid 5, Burgerlijk Wetboek (BW) is bepaald dat bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan van alle onderdelen van dat artikel ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken, zonder dat hieraan nadere voorwaarden zijn verbonden.
Deze bepaling is toepasselijk op alle arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht. In het bijzonder onderwijs maar ook in andere sectoren. Er is dus geen sprake van een uitzonderingsmogelijkheid die alleen voor het bijzonder onderwijs is ingesteld. De overwegingen destijds voor een collectieve uitzondering waren dat een uitzondering op de ketenbepaling op grond van een gezamenlijke afweging van sociale partners verantwoord was. Gebleken is dat deze ongeclausuleerde afwijkingsmogelijkheid te veel ruimte bood, met als gevolg een toenemend langdurig en onvrijwillig verblijf van werknemers in de flexibele schil. In het sociaal akkoord is daarom afgesproken de wetgeving op dat punt aan te scherpen. Zoals reeds genoemd, blijven er ook in de Wwz nog uitzonderingsmogelijkheden bestaan die plotselinge vervanging in het onderwijs mogelijk maken.

Vraag 7
Bent u bereid voor (inval)leerkrachten een uitzondering te maken voor wat betreft de nieuwe ketenbepaling van de Wet werk en zekerheid? Zo nee, hoe verhoudt dit zich tot de uitzondering die bij de Wet flexibiliteit en zekerheid gemaakt is?

Antwoord 7
De Wwz biedt ook voor het onderwijs voldoende mogelijkheden om bij plotselinge afwezigheid van een docent, een invalkracht in te zetten. Een uitzondering voor het onderwijs is daarom niet nodig. Wel heb ik toegezegd voorlichting te geven en mee te denken over mogelijke oplossingen die de nieuwe wetgeving biedt.

Vraag 8
Klopt het dat in de cao afwijkingen van de nieuwe ketenbepaling kunnen worden afgesproken? Heeft u er vertrouwen in dat de sociale partners met een werkbare oplossing kunnen komen? Zo nee, wat gaat u hier aan doen?

Antwoord 8
Zoals beschreven in mijn antwoord op vraag 2 zijn afwijkingen bij cao mogelijk. Ik heb er alle vertrouwen in dat sociale partners hun verantwoordelijkheid zullen nemen en met een werkbare oplossing zullen komen. Binnen de sociaal economische verhoudingen past het mij overigens niet om in te grijpen in overleg tussen werkgevers en werknemers.